



Uppförandekod medarbetare

Advania Sverige AB

2022



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING.....	3
1.1 SYFTE	3
1.2 ADVANIA OCH ADVANIA SVERIGE.....	3
2. RÄTTIGHETER.....	3
2.1 MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	3
2.2 ARBETSVILLKOR PÅ ADVANIA.....	4
2.3 JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD	4
2.4 DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER	5
2.5 MEDARBETARUTVECKLING	5
2.6 FÖRÄLDRALEDIGHET OCH SJUKFRÅNVARO	5
2.7 HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ	6
3. SKYLDIGHETER	6
3.1 UPPFÖRANDE PÅ ARBETSPLATSEN - INKLUDERANDE KULTUR OCH INTEGRITET	6
3.2 TJÄNSTERESOR OCH MÖTEN	7
3.3 INTERNA OCH EXTERNA MILJÖINSATSER	7
3.4 ÉTIK OCH TRANSPARENS I AFFÄRER	7
3.5 SAMHÄLLENGAGEMANG	8
4. EFTERLEVNAD OCH UPPFÖLJNING	8
4.1 UTBILDNING OCH KOMMUNIKATION	8
4.2 AVVIKELSERAPPORTERING.....	8
4.3 VISSSELBLÅSNING.....	9
BILAGA 1 CHECKLISTA FÖR ETISKT BESLUTFATTANDE	10

1. Inledning

1.1 Syfte

Denna uppförandekod bygger på Advanias värderingar och avser att klargöra vårt ställningstagande för och arbete med grundläggande sociala, etiska och miljömässiga standarder. Uppförandekoden baseras på de tio principerna enligt det internationella ramverket FN:s Global Compact.

- ❖ PRINCIP 1: Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom sfären för företagets inflytande
- ❖ PRINCIP 2: Säkerställa att det egna företaget inte är inblandat i kränkningar av mänskliga rättigheter
- ❖ PRINCIP 3: Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar
- ❖ PRINCIP 4: Eliminera alla former av tvångsarbete
- ❖ PRINCIP 5: Avskaffa barnarbete
- ❖ PRINCIP 6: Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter
- ❖ PRINCIP 7: Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker
- ❖ PRINCIP 8: Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande
- ❖ PRINCIP 9: Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik
- ❖ PRINCIP 10: Motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och mutor

FN:s Global Compact är världens största hållbarhetsinitiativ för företag som motiverar företag att anpassa strategier och verksamheter till universella principer om mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupktion. Uppförandekoden finns i två versioner, denna interna uppförandekod, som beskriver våra anställdas rättigheter och skyldigheter, och en extern uppförandekod (Advanias uppförandekod för leverantörer) som beskriver våra förväntningar på leverantörer.

1.2 Advania och Advania Sverige

Advania är en av de ledande och mest heltäckande systemintegratörerna i Norra Europa. Med en uttalad målsättning att vara den mest flexibla och värdeadderande leverantören hjälper vi våra kunder inom både privat och offentlig sektor.

När begreppet Advania används i detta dokument avser det alla företag i koncernen och gäller för anställda i alla företag. När viss information endast gäller det svenska företaget och dess anställda benämns det Advania Sverige.

2. Rättigheter

För att Advania ska kunna efterleva principerna i FN:s Global Compact som ligger till grund för denna uppförandekod, har alla medarbetare på Advania rättigheter och skyldigheter som de förväntas förstå och efterleva. Här beskrivs medarbetarens rättigheter.

2.1 Mänskliga rättigheter

De första två principerna i FN:s Global Compact berör mänskliga rättigheter. De anger att företag ska stödja och respektera skyddet av internationellt erkända mänskliga rättigheter och säkerställa att de inte är medskyldiga till brott mot mänskliga rättigheter. För företag i utvecklade länder med fungerade demokratier,

såsom de nordiska länderna, kan mänskliga rättigheter te sig som givet då många av de områden principerna berör, som medborgares rätt till yttrandefrihet, religionsfrihet, utbildning, skydd osv., är täckta i nationell lagstiftning. Men i dagens globaliserade värld kan kränkningar av mänskliga rättigheter fortfarande ske på den nordiska arbetsmarknaden. Rättigheter som ibland kan kränkas i vår del av världen inkluderar rätten till lika lön för lika arbete, rätten till tillfredsställande arbetsförhållanden, rätten till tillfredsställande vila från arbetet enligt minsta lagstadgade standarder och rätten till betald ledighet.

Advania arbetar systematiskt för att försöka förebygga denna typ av kränkningar med rutiner och policyer som styr företagskulturen och arbetsförhållandena. Uppförandekoden spelar en avgörande roll för att visa att Advania stödjer och respekterar den allmänna deklarationen om de mänskliga rättigheterna och systematiskt arbetar för att säkerställa att de anställdas rättigheter upprätthålls. Detta gäller även Advanias leverantörskedja, och beskrivs i "Advantias uppförandekod för leverantörer".

*Läs mer om alla FN:s deklarationer om mänskliga rättigheter här:

<http://www.regeringen.se/49baf9/contentassets/d6d5653029e14e338a4b86f5f4b34c6b/fns-konventioner-om-manskliga-rattigheter>
<http://www.regeringen.se/>

2.2 Arbetsvillkor på Advania

Den tredje, fjärde, femte och sjätte principen i FN:s Global Compact avser arbete. När det gäller företag avser principerna deras skyldighet att upprätthålla föreningsfriheten och ett effektivt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar, att eliminera tvångs- och obligatoriskt arbete, avskaffa barnarbete och eliminera diskriminering. Alla anställda har rätt att bilda, gå med i och organisera fackföreningar eller liknande arbetstagarorganisationer och att förhandla med företaget kollektivt. Advantias anställda är medlemmar i flera olika fackföreningar beroende på deras olika yrken. Advania Sverige har sedan 1992 haft kollektivavtal och är anslutna till Almega (Tjänsteföretagens Arbetsgivarorganisation), avtalsområde IT. Alla medarbetare på Advania Sverige omfattas av Alecta-ITP och erbjuds löneväxling. Advania Sverige erbjuder också tjänstegrupplivförsäkring, gruppörsäkring, arbetsskadeförsäkring, ansvarsförsäkring, sjukvårdsförsäkring och reseförsäkring.

Det är Advantias ambition att erbjuda sina medarbetare konkurrenskraftiga löner och goda arbetsvillkor då det är en förutsättning för att möjliggöra för Advania att attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

Advania Sverige värdesätter medarbetarnas välmående och erbjuder samtliga medarbetare friskvårdsersättning samt rabattavtal på olika träningsinstitut. Advania Sverige gör också riktade insatser i förebyggande syfte, såsom att erbjuda träning och individuell hjälp från företagshälsovård (Previa).

2.3 Jämställdhet och mångfald

I vidare bemärkelse är både jämställdhet och andra mångfaldsfrågor utmaningar inom IT-branschen. Det finns en obalans i representationen mellan könen i branschen när det gäller hur få kvinnor som väljer att arbeta inom IT. Inom branschen saknas också inkludering av personer med olika kultur och bakgrund. Detta resulterar i en homogen arbetskraft och långsiktiga ansträngningar krävs för att lösa den fråga som hela IT-branschen bör sträva efter att lösa tillsammans.

Advania Sverige strävar efter en arbetsplats med större mångfald och driver flera lokala interna och externa initiativ som till exempel att rekrytera och behålla fler kvinnor och andra underrepresenterade grupper, mäta och följa upp att det inte förekommer lönediskriminering och finansiera externa organisationer för att driva långsiktiga förbättringar i industrin. Advania Sverige genomför en årlig lönekartläggning och har implementerat en mångfaldsplan.

Advania Sveriges övergripande mål är att den verkställande ledningen ska vara mer jämställd. För att uppnå detta har flera mål och indikatorer implementerats för att öka antalet kvinnor på positioner där kvinnor är underrepresenterade, såsom chefer, konsulter och säljare. Advania Sverige engagerar sig också i flera projekt för att främja jämlikhet och mångfald, till exempel Womentor, ett förändrings- och ledarskapsprogram för företag inom IT- och telekomsektorn som vill främja en jämnare representation av kvinnor och män i branschen, och AdWoMan, ett internt nätverk som grundades för att skapa en plattform för kvinnor att nätverka och stärka sina kompetenser.

2.4 Diskriminering och trakasserier

Alla medarbetare har lika värde och lika stor rätt att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar.

All form av diskriminering eller trakasserier som baseras på kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, nationalitet, socialt ursprung, politiska åsikter, fackligt engagemang, funktionsnedsättning, civilstånd, graviditet eller ålder är förbjuden och ska aktivt motarbetas. Våra ansträngningar är åtminstone i enighet med aktuell lag (Diskrimineringslagen 2008:567).

Vi har en nolltoleranspolicy mot diskriminering och uppmantrar alla medarbetare att rapportera alla händelser av upplevd diskriminering. Det är också nolltolerans mot repressalier, det vill säga straff, mot anställda som väljer att rapportera upptäckt missförhållande eller deltar i en utredning om missförhållanden.

2.5 Medarbetarutveckling

IT-sektorn är en bransch som utvecklas snabbt och där kraven på expertis förändras dramatiskt. För att reagera snabbt och kunna behålla konkurrensfördelar i denna snabbt föränderliga bransch måste Advania kontinuerligt ge våra medarbetare möjlighet till kompetensutveckling.

Förutom extern utbildning erbjuder vi interna utbildningar via Advania Academy. De interna kurserna bygger till stor del på "best practice" inom ett utvalt område som vi sedan anpassar till vår bransch och affärsmodell. Advania Academy fokuserar på både utbildning inom compliance-relaterade områden, som denna uppförandekod och anti-korruption, och på ledarskap som spelar en nyckelroll i vår interna rekrytering och utveckling av medarbetarnas ledarskap. Utbildning i inkluderande kommunikation och ledarskap är obligatoriskt för alla chefer i Advania Sverige.

Advantias kompetensmodell för utveckling omfattar sju områden; teknisk kompetens, affärsmannaskap, leverans kvalitet, administrativ förmåga, kunskaps spridning, motivation och attityd.

Advania håller årliga medarbetarsamtal i syfte att säkerställa medarbetarnas tillfredsställelse, kompetens och utveckling. Dessa uppföljningar är baserade på Advantias kärnvärden och täcker medarbetarprestation, chefprestation och formulering av lämpliga mål för att upprätthålla en positiv utveckling. Baserat på bedömningen upprättas en personlig utvecklingsplan med mål och aktiviteter. Medarbetarnas utvärderingar kompletteras med Gallups vetenskapliga och väletablerade undersökning av medarbetarengagemang, Gallup Q12. Målen för de anställdas tillfredsställelse följs upp årligen och kommuniceras internt och externt.

2.6 Föräldradedighet och sjukfrånvaro

Advania Sverige följer svensk lag när det gäller föräldradedighet och kompletterar den lagstadgade föräldraförsäkringen med föräldralön. Föräldralönen utbetalas vid längre kontinuerlig föräldradedighet under barnets två första år och den maximala tiden föräldralön utgår beror på anställningstiden. Att kunna erbjuda förmånlig föräldrapenning ger oss en konkurrensfördel i rekryteringsprocessen och gör det möjligt för många föräldrar med små barn att dela föräldradedigheten mer lika.

Sjukpenningen uppfyller villkoren i kollektivavtalet och Advania Sverige betalar sjuklön utöver den lagstadgade sjukförsäkringen där arbetsgivaren enligt lag ansvarar för ersättning de första 14 dagarna. Advania Sverige betalar en kompletterande sjuklön upp till 90 dagar, beroende på anställningstiden.

Ett systematiskt tillvägagångssätt för att förebygga arbetsrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro är hög prioritet i Advania.

2.7 Hälsa och arbetsmiljö

Advania tillhandahåller en säker och hälsosam arbetsmiljö. Advania Sverige har ett proaktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete på våra arbetsplatser som omfattar både fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöpolicyen är baserad på regler och intentioner i arbetsmiljölagen (AFS 2001:1, AFS 2015:4), arbetsmiljöavtalet samt olika föreskrifter från arbetsmiljöverket. I vår arbetsmiljöpolicy beskrivs ambitionsnivå, mål och hur arbetet styrs.

Arbetsmiljöarbetet ska ingå som en integrerad och naturlig del i företagets verksamhet. Det innebär att arbetsmiljöfrågorna ska behandlas i direkt anslutning till de vardagliga frågorna. Grundläggande i verksamheten är att förebygga ohälsa och olycksfall på grund av arbetet.

Advania Sverige har en policy för alkohol och droger som beskriver ansvaret företaget har att förebygga alkohol- och drogmissbruk, samt ansvaret för företaget och alla medarbetare att tidigt ingripa vid misstanke om missbruksproblem.

Advania Sveriges VD är ytterst ansvarig för arbetsmiljön, och ansvaret är delegerat till personalchefen. Arbetsmiljöuppgifterna är fördelade mellan chefer och skyddsombud eller liknande funktion. Varje chef ska säkerställa att arbetsuppgifter och arbetsplatser inom hans eller hennes område är utformade och utvecklas så att de anställda skyddas mot ohälsa och olycksrisker i arbetet. Samtliga chefer inom Advania Sverige ska ha kompetens, resurser och befogenhet att lösa arbetsuppgifter på ett, ur arbetsmiljöhänseende, korrekt sätt.

3. Skyldigheter

För att Advania ska kunna efterleva principerna i FN:s Global Compact som ligger till grund för denna uppförandekod, har alla medarbetare på Advania rättigheter och skyldigheter som de förväntas förstå och efterleva. Här beskrivs medarbetarens skyldigheter.

3.1 Uppförande på arbetsplatsen - inkluderande kultur och integritet

Av samma anledning som man som medarbetare har rätt att inte bli diskriminerad på arbetsplatsen, har man en motsvarande skyldighet att inte själv agera diskriminerande mot sina kolleger, kunder, partners eller andra personer man möter i sitt arbete.

Advania har som utgångspunkt att verka för en inkluderande företagskultur och aktivt sträva mot en större mångfald. Det åligger varje medarbetare att bidra till den kulturen genom att ta ansvar för att kommunicera och agera på ett sätt som inte kan uppfattas som kränkande, till exempel mot någon individs kön, ålder, sexuella läggning, religion eller bakgrund.

Att på något sätt bryta mot lagen i företagets lokaler eller med företagets utrustning är självklart inte tillåtet. Det inkluderar, till exempel, trakasserier, stöld, bedrägeri eller olaga hot på nätet. Det finns även aktiviteter som inte är olagliga, men som strider mot företagets verksamhet och värderingar, och som därmed inte är tillåtna. Exempel på detta är spridning av antidemokratisk propaganda eller lagring av pornografiskt material.

Det är varje medarbetares skyldighet att informera sig om och följa företagets policys och instruktioner som reglerar till exempel skyddande av personlig integritet. Advania Sveriges informationssäkerhetspolicy, Ledningssystem för informationssäkerhet (LIS Policy), med underliggande policys och instruktioner reglerar företagets efterlevnad av Dataskyddsförordningen och skyddande av företagets information.

3.2 Tjänsteresor och möten

Den sjunde, åttonde och nionde principen i FN:s Global Compact avser miljön. De anger att företag bör stödja försiktighetsprincipen för miljöutmaningar, ta initiativ för att främja ett större miljöansvar och uppmuntra utveckling av miljövänlig teknik. Resor i tjänsten är en av de huvudsakliga miljöaspekterna för Advania och Advania Sveriges policy för tjänsteresor beskriver att finansiella och miljömässiga hänsyn måste tas när man fattar beslut om en resa är nödvändig och när man tar beslut om transportmedel. Om en etablerad relation finns med en kund eller samarbetspartner kan många gånger samma resultat uppnås genom ett web- eller telefonmöte.

3.3 Interna och externa miljöinsatser

Advania följer all tillämplig miljölagstiftning och stödjer tillämpningen av försiktighetsprincipen för att minimera risker och negativ miljöpåverkan från verksamheten. I Advania Sveriges miljöpolicy har vi förtydligt vår ambitionsnivå för miljöarbetet, som syftar både internt till att minska vår egen miljöpåverkan och externt mot våra kunder där vi agerar proaktivt och vägleder dem till en hållbar digitalisering av deras verksamhet. Detta kan till exempel vara genom att agera som rådgivare till våra kunder och hjälpa dem att utnyttja den potential som användningen av IT-produkter och -tjänster har för ökad resurseffektivitet.

Ansvar för att sköta miljöarbetet i Advania Sverige är delegerat till Hållbarhetschef som rapporterar direkt till ledningsgruppen. Advania Sveriges VD har det yttersta ansvaret för att se till att företaget följer alla tillämpliga miljölagar. Advania Sverige har ett miljöledningssystem som är certifierat enligt ISO14001. Alla anställda ska känna till vilken påverkan på miljön Advanias verksamhet orsakar och hur varje individ är ansvarig för att följa de policys och rutiner som gör att vi kan nå vårt miljömål.

Advania genomför interna aktiviteter för att minska sin egen miljöpåverkan. Omfattningen av Advanias miljöpåverkan publiceras i en separat hållbarhetsrapport. Syftet med denna rapport är att informera om verksamhetens nuvarande inverkan och den avsedda framtida utvecklingen och förbättringen på Advania.

Den klart största miljöpåverkan i Advanias värdekedja är tillverkning av IT-hårdvara. För att kunna skapa större genomslagskraft i leverantörskedjan är Advania medlem i Responsible Business Alliance* (nedan kallat "RBA"). RBA stöder arbetstagarnas rättigheter och välbefinnande samt tar ansvar för att minska miljöpåverkan i den globala leveranskedjan i en gemensam styrka på cirka 150 medlemmar.

* Läs mer om RBA här: <https://www.responsiblebusiness.org/>

3.4 Etik och transparens i affärer

Den tionde principen i FN:s Global Compact anger att företag ska arbeta mot korruption i alla dess former. Alla former av korruption är strängt förbjudna på Advania, inklusive utpressning, mutor, penningtvätt och andra sätt att utnyttja Advanias ställning för att få otillbörliga förmåner för Advania, specifika individer eller andra parter. Underhållning, gåvor och andra förmåner genom affärsrelationer måste följa gällande lagstiftning och följa principerna för god affärsetik.

Advania följer alla tillämpliga handelskontroller, inklusive ekonomiska sanktioner, och alla våra anställda förväntas känna till företagets policy för efterlevnad av sanktioner. Advania har ett systematiskt och proaktivt tillvägagångssätt för att säkerställa efterlevnad av handelskontroller, bland annat genom att screena alla

kunder och affärspartners för risker för att vara under någon form av sanktion enligt de officiella sanktionslistorna i USA, EU och Storbritannien. Att följa lokal konkurrenslagstiftning är också viktigt ur ett affärsetiskt perspektiv och Advania ger vägledning och utbildning till alla berörda anställda för att upptäcka och minimera risker för att bryta mot lokala konkurrenslagar.

Advantias implementerade policys för att ge vägledning inom dessa områden är policy mot mutor och korruption och penningtvätt, sanktionspolicyn och konkurrenspolicy. De erbjuder alla vägledning om tillämpning av gällande lagar i den dagliga verksamheten och anställda får regelbundet utbildning i förståelsen av dessa policys. Dessutom finns en praktisk guide som kan tillämpas på den dagliga verksamheten i riktlinjer för anti-korruption. Skatteregler för gåvor och representation för Advania Sverige beskrivs i Policy för representation och gåvor.

3.5 Samhällsengagemang

Advania är en del av lokalsamhället på alla orter där vi har verksamhet och har därmed möjlighet att bidra till en positiv samhällsutveckling på både lokal och global nivå. Advania Sverige har genomfört flera projekt, där ett exempel är projektet #290CyberSecurity, ett IT-säkerhetsprojekt som är inriktat på att tidigt lära barn och ungdomar säkra vanor online. Tillsammans med initieringspartnerna IBM och Unga Forskare erbjuder Advania Sverige gratis föreläsningar och digitala läger om cybersäkerhet på skollov.

4. Efterlevnad och uppföljning

Det åligger alla anställda på Advania att på ett konsekvent och lämpligt sätt följa Advantias uppförandekod och policys och även att hjälpa andra att göra det. Om uppförandekoden inte efterlevs, eller om det finns en misstanke om dito, kommer åtgärder att vidtas för att utreda och vid behov stävja situationen.

De som bryter mot uppförandekoden eller Advantias policys och rutiner kan komma att bli föremål för disciplinära åtgärder, och i värsta fall till och med avsked. Disciplinära åtgärder kommer också att vidtas mot de som driver, godkänner eller har kännedom om förseelser och inte omedelbart rättar till dem.

Som ett komplement till uppförandekoden har en checklista för etiskt beslutsfattande tagits fram, se bilaga 1. Den är tänkt att underlätta för medarbetarna att i sitt vardagliga arbete förstå och fatta rätt beslut baserat på uppförandekoden.

4.1 Utbildning och kommunikation

Uppförandekoden kommuniceras både internt och externt. Internt utbildas alla nyanställda på Advania om innehållet i koden för att säkerställa att både medarbetare och underkonsulter känner till och ställer sig bakom uppförandekoden och vet hur man ska agera i relationen till leverantörer och kunder till företaget eller när man upptäcker avvikelser.

Uppförandekoden är också tillgänglig för alla externa intressenter såsom kunder eller leverantörer.

4.2 Avvikelse rapportering

En medarbetare som upptäcker något som avviker från de policys och rutiner som beslutats bör rapportera detta till sin närmaste chef eller direkt till HR. Även mer renodlade förbättringsförslag av verksamheten kan rapporteras där och är ett effektivt sätt att fånga upp det engagemang och den potential till ständiga förbättringar som finns i organisationen.

4.3 Visselblåsning

Advania's långsiktiga framgång bygger på att göra affärer på ett rättvist och etiskt sätt. En visselblåsartjänst ger alla en möjlighet att lämna information om ett misstänkt allvarligt missförhållande eller något som inte är i linje med våra värderingar och etiska principer, och som allvarligt kan påverka vår organisation eller en individs liv eller hälsa.

Det behöver inte finnas konkreta bevis för att rapportera en misstanke, men alla meddelanden ska lämnas i god tro. Advania garanterar att den som rapporterar eller medverkar vid en undersökning om ett rapporterat missförhållande inte utsätts för någon form av repressalier.

Informationen kan lämnas anonymt genom att använda vår rapporteringskanal som hanteras av en tredje part, WhistleB. Rapporteringskanalen kan nås på alla enheter inklusive smartphones. Vi rekommenderar alla medarbetare att använda kanalen från en enhet som inte är ansluten till vårt intranät.

Visselblåsartjänsten nås via följande länk: <https://report.whistleb.com/advania> där det finns mer information om hur WhistleB säkerställer anonymitet. Där finns också vår visselblåsarpolicy samt information om behandling av personuppgifter.

Stockholm 2022-05-05



Tomas Wanselius

VD Advania Sverige

Bilaga 1 Checklista för etiskt beslutsfattande

Som en vägledning vid beslut om handling, följ dessa steg och ställ dig själv följande frågor:

1. Känn igen en händelse, ett beslut eller ett problem
 - a. Uppmanas du att göra något som du tror kan vara fel?
 - b. Har du kännedom om potentiellt olagligt eller oetiskt agerande av andra på Advania eller hos en kund?
 - c. Försöker du fatta ett beslut och är osäker på den etiska följden av ditt handlande?
2. Tänk innan du agerar
 - a. Sammanfatta och förtydliga ditt problem
 - b. Fråga dig själv, varför dilemmat?
 - c. Överväg olika alternativ och konsekvenser
 - d. Tänk över vilka som kan påverkas
 - e. Rådgör med andra
3. Besluta om ett agerande
 - a. Bestäm ditt ansvar
 - b. Granska alla relevant fakta och information
 - c. Stäm av mot Advanias gällande policys och normer
 - d. Värdera riskerna och hur man eventuellt kan minska dem
 - e. Överväg det bästa tillvägagångssättet
 - f. Rådgör med andra
4. Kontrollera ditt beslut
 - a. Gå igenom "Etiska frågor att ta hänsyn till"
 - b. Stäm av ditt beslut mot Advanias värden
 - c. Se till att du har tagit hänsyn till Advanias policys och normer
 - d. Rådgör med andra – lyssna på deras åsikter om dina planerade åtgärder
5. Fortsätt med tillförsikt
 - a. Kommunicera ditt beslut och motiv till samtliga intressenter
 - b. Reflektera över vad som var lärdom
 - c. Dela med dig av dina framgångar till andra

SUMMERING AV ETISKA FRÅGOR ATT TA HÄNSYN TILL:

1. Är det mot Advanias eller allmän praxis?
2. Känns det rätt?
3. Är det lagligt?
4. Kommer det att återspeglas negativt på dig eller på Advania?
5. Vem mer skulle kunna påverkas av detta (andra inom Advania, kunder, du själv etc.)?
6. Skulle du bli generad om andra visste att du valde detta tillvägagångssätt?
7. Finns det ett alternativt tillvägagångssätt som inte utgör en etisk konflikt?
8. Hur skulle det se ut i tidningarna?
9. Vad skulle en förnuftig person anse?
10. Kan du sova på natten?